Section Syndicale
Le Chêne Germain Télécom

Menaces sur l'emploi à l'USCOA

De qui se moque-t-on ? Dans le même temps ou L'USCOA annonce des moins dans les effectifs, des appels d'offres sont lancés pour de la soutraitance.

Menaces sur l'emploi à l'USCOA

La CGT FAPT a été reçue en audience par Monsieur Paufique le 27 janvier. Il a confirmé l'objectif de baisse des effectifs sur le bassin rennais. Elle se situerait au niveau du SAV et de la Prod. Cela sans baisse des activités.
Dans le même temps, nous apprenons qu'un appel d'offre est étudié pour de l'infogérance, donc de la soutraitance. FT prévoit même la formation de nombreux salariés de la société qui sera retenue.
France Télécom se moque de nous!
Soit il n'y a pas de travail, et dans ce cas pourquoi lancer un marché de soutraitance ?
Soit il y a de l'activité et il n'y a aucune raison de baisser les effectifs. Si France Télécom veut respecter ses affirmations en terme de respect des délais et de la qualité de service pour ses clients la meilleure solution n'est elle pas de recruter, de mieux former son personnel et de lui garantir des conditions de travail décentes pour faire son travail. France Télécom doit embaucher. Mais la méthode employée démontre que FT veut se désengager en douce de cette activité et pour y parvenir se débarrasse de son personnel technique progressivement.
Le personnel défendra son activité. Il n'accepte pas l'infogérance. Nous avons vu à quelle catastrophe a conduit cette politique dans d'autres entreprises du secteur (comme Alcatel). Le principe de l'entreprise sans usine est une utopie patronale qui détruit le tissu industriel productif, qui détruit nos emplois et qui ne sert que les spéculateurs très gourmands à court terme. L'activité doit rester à Rennes et les moyens nécessaires doivent donc être débloqués.
Cette manœuvre se fait en catimini. Les Instances Représentatives du Personnel n'ont pas été consultées. Les élus CGT ont demandé que ceci soit mis à l'ordre du jour du CE de mars 2009.

Mobilité à tout prix : mode de gestion ou méthode de destruction ?

Depuis quelques semaines un terme nouveau au sigle aussi barbare que ces prédécesseurs court dans les couloirs et les services comme une rumeur : « **TTM », pour Time To Move** ou en plus français : il est temps de bouger!

« TIME TO MOVE » Mode d'emploi:
Essaimage, offres dans la fonction publique, espace « développement », incitation à « aller voir ailleurs », …il semble que la mobilité (si possible hors du groupe) soit devenue un leitmotiv des managers de France Telecom à l'endroit de leurs agents. Lors de votre dernier Entretien Individuel (EI), certains d'entre vous l'ont surement constaté et ont peut-être été déconcertés par un comportement « inhabituel » de leur manager. Une attitude manifestement plus encline à vous inciter à « aller voir ailleurs » plutôt qu'à prendre en compte la qualité de votre travail. Si, de plus, il a cherché délibérément à dénigrer vos compétences, à dire que vous n'aviez pas le niveau requis pour occuper votre poste sans vous donner pour autant d'éléments factuels ou encore s'il vous a incité à prendre contact au plus tôt avec votre conseiller de l'espace « développement », ne cherchez plus ! Vous faites sans doute partie d'une ***Liste de salariés ciblés qu'il faut absolument inciter à changer de poste ou de lieu de travail .***

Elle est définie par vos managers (N+1, N+2, N+3 et DRH) lors de ce qu'ils appellent pudiquement ***« revues de personnels ».*** Le « Guide Entretien Manager » ne laisse guère de doute sur cet objectif.
Ce guide a fait l'objet de questionnement par les Délégués du Personnel au mois de février.
TTM : Pourquoi une telle frénésie à Rennes ?
Une façon de tenir bien sage le personnel est de le mettre sous pression permanente dans l'incertitude sur son avenir, dans l'incohérence de la gestion sur les effectifs.
C'est ce qui se passe actuellement à SCE SCOF : faire bouger le personnel coûte que coûte. Ceci en dépit du bon sens. Les pressions se multiplient sur les personnes pour effectuer rapidement des mobilités. Peu importe où ; peu importe sur quel poste ; peu importe s'il y a gâchis de compétence ; peu importe si les services sont déstabilisés : c'est apparemment une question de principe. Mais le but final n'est il pas encore d'écœurer le maximum de collègues pour les pousser à quitter notre entreprise ? Et d'asservir encore plus ceux

qui restent ?
En tout cas, le site Rennais de SCOF semble bien visé. Les managers ont reçus des directives précises à ce sujet, nous en avons eu confirmation. Pourquoi plus Rennes ? Cela nous pose question.

Ce **« bougisme »** n'est pas sans conséquence pour l'activité de l'entreprise et pour les salariés : perte de l'expérience, du lien social, des repères, déstabilisation des familles, mobilité vers des activités moins qualifiées (bien qu'étant dans la même bande), augmentation des temps de transport (contraire aux efforts affichés par l'entreprise pour préserver l'environnement). Mais n'est ce pas un moyen pour l'entreprise de casser le tissu social, de faciliter la casse de l'outil de production, de remplacer plus facilement le personnel par de l'infogérance ?

Victimes ou bourreaux
Le ciblage particulier des personnes à faire bouger fait peser une incertitude qui taraude les certitudes et la confiance des salariés dans leur avenir professionnel mais aussi familiale. Les managers sont eux même objectivés individuellement pour imposer à certains éléments de leur équipe le «Time To Move».
Mais les cadres qui sont chargés de la mise en musique de la mobilité à la sauce TTM sont parfois les premières victimes car ces méthodes s'appliquent aussi à eux. Les cadres managers doivent-ils devenir des bourreaux et/ou des victimes de cette politique de France Télécom ?

Les documents «Mobilité Cadres Présentation Managers» et «Guide Entretien Manager » servant de base à ce plan de mobilité forcée n'ont pourtant pas été portés à la connaissance des Instances Représentatives du Personnel. Le CE ne laissera pas FT entraver plus longtemps ses prérogatives. Les représentants que vous venez d'élire y veillerons!
Des solutions statutaires existaient pour permettre la mobilité :
Si nous concevons qu'il puisse y avoir des effets positifs à la mobilité, c'est quand ils répondent à un intérêt pour le salarié. D'ailleurs nombreux sont les agents de France Télécom qui ont mis en application ce principe dans leur carrière. Ils utilisaient pour cela les tableaux de mutation qui ont été supprimés par la réforme dites des classifications qui avait pour objectif de faire oublier aux fonctionnaires leur statut.
Ce statut aurait il été plus moderne que ne l'est TTM ?
Les salariés de droit privé souvent majoritaires dans certains services de France Télécom seraient souvent heureux de découvrir des règles de gestion plus transparentes et plus respectueuses de leurs attentes.
La résistance à la "mobilité" constitue une urgence*:* Il s'agit de la défense des intérêts des salariés, de notre santé au travail et de la défense du droit de chacun à choisir son lieu de vie et de travail, de la défense de la pérennité des activités sur le site. Cette politique de maltraitance individualisée est d'autant plus inacceptable qu'elle n'a pour but que de rassurer les actionnaires institutionnels de France Télécom qui demandent des dividendes à court terme sans se préoccuper de la pérennité de l'entreprise sur le long terme.

De plus, si nos sources sont bonnes, il nous semble que les objectifs de redéploiements définis par la DRH Groupe (Comités de redéploiements) sur la période 2006-2008 sont tous dépassés :

France
départs définitifs **103% de l'objectif** (22 450 vs 21 800)
évolution nette CDI **102% de l'objectif** (– 16 800 vs – 16 500)
mobilités vers les secteurs prioritaires **100% de l'objectif** (7 500 vs 7 500)

International
- évolution nette CDI
  260% de l'objectif (– 2 600 vs – 1 000)
- mobilités vers les secteurs prioritaires
  255% de l'objectif (6 400 vs 2 500)

Une seule façon efficace de réagir :

en parler entre vous dans les services, agir collectivement en participant aux journées d'action proposées par la CGT

La CGT sera à vos côtés pour vous aider.

Le 19 mars, tous dans l'action!

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

NOM: ..... Prénom :.....
Adresse :.....
Code postal :..... Ville :.....
.....
Tel :.....Portable :..... Mail : .....
Grade / Classification :..... Métier : .....
Service / Bureau : .....

Syndicat CGT des salariés des activités postales et de télécommunications d'Ille et Vilaine (FAPT-CGT35) 307 rue de Nantes – B.P.30528 – 35205 RENNES CEDEX 2
Tél. 02 99 30 08 74 – Fax. 02 99 30 08 98 Messagerie : cgt-ptt35@wanadoo.fr – site : www.cgt-ptt.fr/35